

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2  
สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้เขียน นายภณพัช อินทร์พันธ์\*\*

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากร

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. สุชีพ พิริยสมิทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เงินเดือน+รายได้พิเศษ) 15,001-20,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10-15 ปี พิจารณาความดีความชอบ เคย 1-2 ครั้ง

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ในด้านรวมทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อแยกระดับระดับแรงจูงใจเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

---

\*\* นักศึกษาหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

## Abstract

This paper focuses on the study of the levels of motivation in performance of the firemen of Bangkapi fire station by surveying the opinions of 38 selected samples in such station. The result concludes that

1. Most of them are aged in 31-40 years, married, under graduated, monthly earned in 15,000-20,000 baht, experienced in 10-15 years, twice promoted.

2. On the motivation in their performance, it states that they have been in general, mush agreed (3.92), in particular, they have been much agreed in work relationships (4.24), superior relationship (4.04) policy and administration (3.98) environment (3.75) and salary and welfare (3.57) respectively.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อม และรับมือกับสาธารณภัยซึ่งมีโอกาสจะเกิดขึ้นในอนาคต กรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันรณรงค์หาแนวทางในการบริหารจัดการสาธารณภัยเพื่อลดความเสี่ยงลดความรุนแรง และเพิ่มความเข้มแข็งกับท้องถิ่นให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าว การเกิดสาธารณภัยต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชน จากข้อมูลสถิติการเกิดสาธารณภัย ของกองวิชาการ และแผนงานสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยในช่วงปี พ.ศ. 2550 - 2552 พบว่า กรุงเทพมหานครมีความเสี่ยงภัยที่มีสาเหตุมาจากการเกิดอัคคีภัยมากที่สุด ในขณะที่สาธารณภัยอื่นๆ ถึงแม้จะเกิดขึ้นน้อยแต่สร้างความเสียหายต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนและของรัฐจำนวนมาก เช่นภัยจากสารเคมี และวัตถุอันตรายรั่วไหลภัยจากการคมนาคม และขนส่ง นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครยังมีความเสี่ยงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติทั้งอุทกภัยวาตภัยโรคติดต่ออุบัติภัยใหม่ และภัยจากการก่อการร้ายหรือวินาศกรรมซึ่งส่งผล

กระทบเป็นวงกว้าง (สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย, 2553)

สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครจัดตั้งขึ้นใน ปี พ.ศ.2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 หมวด 3 ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครโดยคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้มีมติให้รวมหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร คือกองป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ฝ่ายบรรเทาผู้ประสบภัยกองสังคมสงเคราะห์ สำนักงานสวัสดิการสังคม และกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติเข้าเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร โดยมีแนวคิดจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะโอนภารกิจที่ไม่ใช่หน้าที่ของตำรวจโดยตรงให้ไปอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานอื่นรับผิดชอบซึ่งงานดับเพลิง และงานกู้ภัยถือเป็นภารกิจหนึ่งที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงเห็นควรที่จะโอนภารกิจดังกล่าวให้กรุงเทพมหานครรับไปดำเนินการ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเรื่องการ

ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจของบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานครโดยมอบภารกิจของกองบังคับการตำรวจดับเพลิงสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปอยู่ในความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานครตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546 (สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร, ออนไลน์, 2558)

สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการป้องกันและระงับอัคคีภัยและบรรเทาสาธารณภัยอื่นๆ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอ กำหนดมาตรการในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอื่นๆ ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการดำเนินการป้องกันและระงับอัคคีภัย กำหนดประสานแผนการปฏิบัติงานของสำนักให้เป็นไปตามแผนแม่บทกรุงเทพมหานคร ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและระงับอัคคีภัย กฎหมายว่าด้วยการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ความรู้ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (ศูนย์ข้อมูลกรุงเทพมหานคร, ออนไลน์, 2558)

สถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานครซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการระงับอัคคีภัย และภัยพิบัติอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครปริมณฑล หรือตามที่ร้องขอตลอดจนช่วยเหลือผู้ประสบภัยตรวจตราป้องกัน

อัคคีภัย และภัยพิบัติอื่น ๆ สำรวจ และจัดทำแผนที่แหล่งน้ำ แหล่งชุมชน และเส้นทางตามจุดอันตรายดูแล และรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ตลอดจนยานพาหนะต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส การฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ การให้การช่วยเหลืองานด้านบริการแก่ประชาชนส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ ตามที่ร้องขอ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งจากลักษณะงานที่สูง ทำให้มีปัญหาด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต รวมถึงมีปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัว รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย อีกทั้งจากการสูญเสียจำนวนข้าราชการเนื่องจากการโอน ลาออก หรือเกษียณอายุราชการ ถึงแม้จะมีการบรรจุข้าราชการใหม่ แต่เนื่องจากงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต้องอาศัยความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ข้าราชการดับเพลิงทุกคนจึงต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านอัคคีภัย และสาธารณภัยต่าง ๆ ข้าราชการที่บรรจุใหม่จึงต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานก่อนอย่างน้อย 10 สัปดาห์จึงทำให้การปฏิบัติงานขาดกำลัง ผลส่งผลทำให้ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สถานีดับเพลิงบางกะปิ เกิดความเบื่อหน่ายไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงาน ไม่ทุ่มเท ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและทางด้านการดูแลทุกข์สุขและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินขอประชาชนย่อหย่อนประสิทธิภาพลงได้ ฉะนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดสำหรับทุกคนในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน

ดังนั้นผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิงดับเพลิง 2 มีความสนใจศึกษา เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร เพื่อทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร อาจนำผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครใน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน (สำนักบรรเทา และป้องกันสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร, 2559)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2559 ถึง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

2. ผลวิจัยครั้งนี้อาจใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร

### นิยามคำศัพท์

**ข้าราชการกรุงเทพมหานคร** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

**สถานีดับเพลิงบางกะปิ** หมายถึง สถานีดับเพลิงบางกะปิ ตั้งอยู่เลขที่ 33 ซอยศูนย์วิจัย 14 ถนนประดิษฐ์มนูธรรม แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310

**แรงจูงใจในการทำงาน** หมายถึง พลังผลักดันภายในของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิที่กระตุ้นความรู้สึกให้บุคลากรใช้ความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือตอบสนองความต้องการ และมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ในที่นี้หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ ผู้ตอบแบบสอบถาม

**นโยบายและการบริหารงานขององค์กร** หมายถึง การจัดการหรือการบริหารงาน ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ ในเรื่องของ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานที่สำนักบรรเทาและสาธารณภัยได้กำหนดเอาไว้ การวางแผนการทำงานเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสาร

**เงินเดือนและสวัสดิการ** หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน เช่น สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่สถานีดับเพลิงบางกะปิ จัดให้มี

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน อย่างดี ในที่นี้หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ

**ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีดับเพลิงบางกะปิ
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

#### ความหมายของแรงจูงใจ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจพบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้เลือกความหมายของแรงจูงใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**แรงจูงใจ (Motivation)** หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง

(Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ (พุลสุข สังข์รุ่ง, 2550: 143)

### ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theory)

แนวคิดทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจของสกินเนอร์ (B.F. Skinner: 1938 อ้างถึงใน เสนาะ ตีเยาว์, 2544: 222) มีสาระสำคัญว่าผลอันเกิดจากสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนซึ่งแทนที่จะพิจารณาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมแต่ปัจจัยภายนอก และผลของมันจะส่งผลต่อพฤติกรรม นั่นคือพฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไปตามผลของพฤติกรรมนั้น เช่น พฤติกรรมที่ดีก่อให้เกิดผลดีต่อคนนั้นเขาก็จะทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กัน แต่หากพฤติกรรมใดที่ไม่ดีก็จะส่งผลในทางลบต่อคนนั้นเขาก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีเสริมแรงจูงใจสามารถอธิบายได้ด้วยหลักการและกฎต่าง ๆ คือ

1. การรู้มาหรือจำได้ (Cognitive Explanation) เช่น เคยขับรถฝ่าไฟแดงที่สี่แยกแห่งหนึ่งถูกตำรวจจับและเสียค่าปรับ ต่อมาเมื่อขับรถเจอไฟแดงก็จะระมัดระวังเพราะจำได้ว่าเคยถูกตำรวจจับ

2. การเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Explanation) เช่น เคยสอบวิชาคณิตศาสตร์ได้คะแนนเต็มคุณครูให้รางวัล นักเรียนคนนั้นก็ตั้งใจจะสอบวิชาคณิตศาสตร์ให้ได้คะแนนเต็มอีกเพราะอยากได้รางวัลนั้น รางวัลที่ได้เป็นการเสริมแรงจูงใจให้อยากทำเช่นนั้นอีก

3. กฎแห่งผลการกระทำ (Law of Effect) ซึ่งมีความหมายว่าเมื่อพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลดีหรือในทางบวกบุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ กันอีก และพฤติกรรมใดก่อให้เกิดผลเสียหรือในทางลบคนก็จะเลิกกระทำพฤติกรรมนั้น

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

#### ทฤษฎีจูงใจของ Frederick Herzberg

เฟรดเดอริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg: 1959 อ้างถึงในสุภพ กันธิดา, 2550) ได้เสนอทฤษฎีจูงใจให้ชื่อว่า “ทฤษฎีจูงใจด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม (Two - Factor Theory of Motivation)” ทฤษฎีนี้เน้นให้กระตุ้นจูงใจคนให้ปฏิบัติงานโดยการใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจซึ่งจัดแบ่งไว้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivation Factors)

เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มีขึ้น หากไม่ได้จัดให้มีขึ้นไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใดปัจจัยกลุ่มนี้ย่อมสามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน (Motivator) ได้ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน

1.2 การยอมรับนับถือ

1.3 การพัฒนาและความก้าวหน้า

1.4 ลักษณะและขอบเขตของงาน

1.5 ความเป็นไปได้เกี่ยวกับการเจริญงอกงามของกิจการ

## 1.6 ภาวะที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบ

### ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีดับเพลิงบางกะปิ

สถานีดับเพลิงบางกะปิ (สำนักบรรเทาและป้องกันสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร, 2557) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีพื้นที่รับผิดชอบภายในเขตห้วยขวางและ เขตวังทองหลาง มีชุมชนทั้งหมด 13 ชุมชน ได้แก่ ชุมชนโรงปูนฝั่งเหนือ ชุมชนโรงปูนฝั่งใต้ ชุมชนเพชรพระรามฝั่งเหนือ ชุมชนเพชรพระรามฝั่งใต้ ชุมชนทับแก้ว ชุมชน ส.พัทยา ชุมชนบึงพระรามเก้าพัฒนา ชุมชนบึงพระรามเก้า ชุมชนอามานท์พัฒนา ชุมชนเพชรบุรี 40 ชุมชนนวลจิตร ชุมชนหลัง รร. ไทย-ญี่ปุ่น ชุมชนใต้สะพานคลองตัน โดยในช่วงหน้าแล้งหรือช่วงเข้าสู่หน้าหนาว ได้ตั้งจุดเผ่าระวังจุดเสี่ยงภัยโดยให้เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่ประจำจุดต่าง ๆ ที่อาจเกิดเพลิงไหม้ได้ง่าย รวมทั้งได้เข้าไปประชาสัมพันธ์และอบรมการป้องกันอัคคีภัยให้กับอาสาสมัคร และประชาชนในชุมชนต่าง ๆ อาทิ ฝึกอบรมการใช้ถังเคมี สอนการกู้ภัยเบื้องต้น ทั้งนี้ในส่วนของปัญหา และอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ อัตรากำลังพลไม่เพียงพอ อุปกรณ์ และชุดดับเพลิงมีสภาพชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากผ่านการใช้งานมานาน รวมทั้งยังไม่มีเฮลิคอปเตอร์ ที่เป็นของกรุงเทพมหานคร ไว้ใช้ช่วยระงับเพลิงไหม้ในพื้นที่ที่เข้าถึงได้ยาก โดย สภากรุงเทพมหานคร ได้เตรียมที่จะผลักดันและสนับสนุนการจัดซื้ออุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย และปรับปรุงสถานีดับเพลิงของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพในการใช้งานในช่วงที่เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้ รวมถึงจะประชุมร่วมกับฝ่ายบริหารในการผลักดันงบประมาณจัดซื้อพาหนะที่มีประสิทธิภาพ

สามารถนำไปใช้ในการดับเพลิงไหม้ในอนาคต ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ดับเพลิงถือเป็นหัวใจสำคัญในการดูแลประชาชนอีกด้วย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. อายุ
2. ระดับการศึกษา
3. สถานภาพสมรส
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่
6. การพิจารณาความดีความชอบ

#### ตัวแปรตาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ
-------------------------------------------------------------

ปัจจัยแรงจูงใจ
1. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
2. เงินเดือนและ สวัสดิการ
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

#### วิธีการวิจัย

#### วิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและ



บรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. วิธีจัดกระทำกับข้อมูล
6. ตัวแปรในการวิจัย
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 38 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวม และสร้างขึ้นให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพสมรส 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และ 6) การพิจารณาความดีความชอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ 5 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ 2) เงินเดือน และสวัสดิการ 3)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คำถามดังกล่าวข้างต้นเป็นคำถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ (Likert Scale) ใช้เกณฑ์วัด 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อความให้เลือกตอบตามระดับความเห็นการให้คะแนน ข้อความต่าง ๆ ที่ใช้วัดระดับความเห็น โดยกำหนดค่าคะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

โดยนำคำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่และหาค่าเฉลี่ย และกำหนดระดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ เป็น 5 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80

หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60

หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40

หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20

หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00

หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

#### การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ วิธีการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิให้ครอบคลุมเนื้อหาในด้านต่าง ๆ

3. สร้างแบบสอบถามเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เป็นผู้พิจารณาตรวจสอบแก้ไขให้มีความถูกต้องและสอดคล้องของเนื้อหา

### วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตหัวหน้าสถานีสถานีดับเพลิงบางกะปิ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาประกอบการศึกษา

2. เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียด วิธีการ เหตุผลในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืน แล้วจึงทำการตรวจสอบความถูกต้องและลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลตามหลักสถิติที่กำหนดต่อไป

### วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

1. เมื่อได้ข้อมูลแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาลงรหัสข้อมูลและบันทึกเป็นแฟ้มข้อมูล (Data File)

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) อายุ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพสมรส 4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5) ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 6) การพิจารณาความดีความชอบ

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้านในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์การ 2) เงินเดือนและสวัสดิการ 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ผู้วิจัยใช้สถิติค่าร้อยละเพื่อดูอัตราส่วนของข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 โดยเฉพาะประเด็นที่ สดพ.บางกะปิ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ รองลงมาคือ ในประเด็น สดพ.บางกะปิ ส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้เพิ่มเติม ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบ ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีเกณฑ์พิจารณา การเลื่อนตำแหน่ง ประเด็น สดพ.บางกะปิ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารงาน และ ประเด็น สดพ.บางกะปิ ให้โอกาสก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงานและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานีดดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากมีนโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจนและเหมาะสม และ มีการมอบหมายหน้าที่ในการรับผิดชอบงานครบทุกงาน และเหมาะสม อีกทั้งให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสถานีดดับเพลิงบางกะปิ เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โดยผู้บริหารได้ยึดหลัก Good Governance เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในบริหารงานยึดระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานทำให้สถานีดดับเพลิงบางกะปิ และชุมชนที่อยู่ในการรับผิดชอบเข้มแข็งอย่างยิ่งย่น จนได้รับการยอมรับจาก หน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน นอกเหนือไปจากนั้น สถานีดดับเพลิงบางกะปิ ส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้เพิ่มเติม ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ที่กว้างขวาง นำมาพัฒนาสถานีดได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิญญโสโมสร (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีดตำรวจนครบาลหัวหมาก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีดตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีดตำรวจนครบาลหัวหมาก ในการวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีดตำรวจนคร

บาลหัวหมากใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ตามลำดับ

2. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 โดยเฉพาะในประเด็นค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานเดียวกัน รองลงมาคือ ในประเด็นค่าตอบแทนค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ประเด็นค่าตอบแทน ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ ประเด็นเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันทต่อความจำเป็น ประเด็นสดพ.บางกะปิ ดำเนินการในเรื่องการจัดหาที่พักให้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งฐานะ ประเด็นสดพ.บางกะปิให้ความสำคัญเกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่และที่พักออาศัยของพนักงาน และประเด็นสดพ.บางกะปิจัดให้มีกองทุนเพื่อกู้ยืมหรือกองทุนเพื่อการออมตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในเขตชุมชนทำให้มีการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ ในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ อีกทั้งเงินสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับต้องใช้เวลาการเบิกค่อนข้างนานไม่ทันต่อความจำเป็น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมล นุ่มจ้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ สามารถสรุปได้ดังนี้ แรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความมั่นคงในภาพรวม และแรงจูงใจของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 โดยเฉพาะในประเด็น สดพ.บางกะปิ มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก รองลงมาคือ

ประเด็น สดพ.บางกะปิ จัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน สะดวกต่อการประสานงาน ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีขนาดสำนักงานเหมาะสมกับจำนวนเจ้าหน้าที่ ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และ ประเด็น สดพ.บางกะปิมีระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งด้านการป้องกันการโจรกรรม ระบบไฟฟ้าและอาคาร ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร นั้นเน้นการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แสงสว่างและอากาศถ่ายเทได้สะดวก เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน ข้าราชการฝ่ายหรือหน่วยงานสนาม มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ทำให้ยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งสภาพแวดล้อมเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานพร้อมและเพียงพอที่จะเอื้ออำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและคล่องตัว ก็จะส่งผลให้สามารถทำงานให้ออกมาดีได้เหมาะสมกับความสามารถและความตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก คือปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ (Hygiene or Maintenance Factors) โดยปัจจัยค่าจูนในการทำงาน จัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมบำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้สึกหรือสุขภาพจิตเป็นปกติเท่านั้น ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่ามีผิดปกติ ความไม่พอใจในหมู่

ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ และอาจยังความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่งานได้ ตามลำดับ

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยเฉพาะในประเด็น สดพ.บางกะปิ มีผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ประเด็น การได้รับการยอมรับนับถือในผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นายคนใหม่สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับ สถานการณ์ได้ดีและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ประเด็นเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือ ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม และประเด็น สดพ.บางกะปิ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร นั้น มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นายคนใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ได้ดี และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้มองการณ์ไกล และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ อีกทั้งยังมีความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิบุญโสโมสร (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในการวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการ บริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนคร บาลหัวหมาก ตามลำดับ

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิง บางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มีคิดเห็น เกี่ยวกับแรงจูงใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 โดยเฉพาะในประเด็นความ พอใจที่ได้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ประเด็นการได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก เพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ ประเด็น สดพ.บางกะปิ มีความสามัคคีและเจ้าหน้าที่ให้ ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ประเด็นเพื่อน ร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยาม ที่เดือดร้อน ประเด็นเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร

และมีความจริงใจต่อกัน ประเด็นเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ และ ประเด็นสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกับเพื่อน ร่วมงานได้อย่างมีความสุข

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สถานีดับเพลิงบาง กะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกัน และ บรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร นั้นมี ความสุขและและสบายใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานมีความ สนิทสนมเป็นกันเอง ข้าราชการให้ความร่วมมือกัน เป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรม ต่างๆ ให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่ เดือดร้อน และยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญลือ ภิบุญโสโมสร (2554) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนคร บาลหัวหมาก ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในการวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการ บริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ตามลำดับ

### สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการแจกแจงความถี่ หาจำนวนและหาค่าร้อยละ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และการพิจารณาความดีความชอบ พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ 15,001-20,000 บาท ระยะเวลา 10-15 ปี และพิจารณาความดีความชอบ เคย 1-2 ครั้ง

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร ในด้านรวมทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับแรงจูงใจเห็นด้วยมาก เมื่อแยกระดับระดับแรงจูงใจเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน และสวัสดิการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบาง

กะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการสถานีดับเพลิงบางกะปิ กองปฏิบัติการดับเพลิง 2 สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านนโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานของตน และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

2. ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ควรจัดให้มีกองทุนเพื่อกู้ยืมหรือกองทุนเพื่อการออม เพื่อเป็นสวัสดิการภายในองค์กรทำให้มีความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้และการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้มีความเหมาะสม

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน มีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งหากสภาพแวดล้อมเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานพร้อมและเพียงพอก็จะเอื้ออำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและคล่องตัว

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรกำหนดมาตรการที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม

5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความไว้วางใจที่จะขอความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จนสามารถพูดจาอย่างเปิดเผยกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สถานีดับเพลิงอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางการแบบอย่างแก่หน่วยงานต่างๆ ของสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันผลการวิจัยนี้ ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่หลากหลาย และชัดเจนมากขึ้น



## บรรณานุกรม

### หนังสือ

พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550).มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร(HUMAN RELATIONS ORGANIZATION). หมดหนังสือ  
เสนาะ ตีเยาว์. (2544).หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

### บทนิพนธ์

บุญลือ ภิญโญโสโมสร. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาล

หัวหมาก. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร.มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วิมล นุ่มจ้อย. (2554).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ .

กรุงเทพมหานคร:สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

สุภาพ กันธิมา. (2550). แรงจูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล จังหวัดเชียงใหม่. การ

ค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง บัณฑิต  
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

### แหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กองวิชาการและแผนงาน สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร .(2550 - 2553).

ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokfire.com/>

สถานีดับเพลิงบางกะปิ สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร.(2557).

สถานีดับเพลิงบางกะปิ ปรับปรุงจากสถานีดับเพลิงบางกะปิ.(2559).

เสนาะ ตีเยาว์. (2553).แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน.ออนไลน์เข้าถึงได้จาก <http://www.swk.ac.th.>

/stech/pictureslupload1/LANG52.pdf.